



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional PTCCO 2019**

**Dirección General de Control de
Averiguaciones Previas**



PTCCO DGCAP 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
Datos Sociodemográficos	9
Resultados por Factores de Mayor a Menor	20
Factores Básicos Índice Individua.....	25
Resultado de Factores de Valores	37
2. Análisis Cualitativo	49
Comentarios y Sugerencias	50
3. Análisis Comparativo	54
Comparación de resultados entre Unidades y Áreas	55
Resultado DGCAP 2016 vs 2018	61
Efectividad de las PTCCO 2018	64
4. Definición de Objetivos Estratégicos	67
5. Definición de Prácticas de Transformación	67
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	67



PTCCO DGCAP 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP), cada año se encarga de la aplicación confidencial de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía, ello buscando transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por 16 factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral





PTCCO DGCAP 2019

- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Transparencia y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi institución

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

En este tipo se contemplan 10 factores básicos con un total de 80 reactivos, que brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución. Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada



- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO DGCAP 2019

De los factores básicos surgen factores compuestos, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica el Liderazgo integral (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos); por otro lado, factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF), del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):



- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público
- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia



PTCCO DGCAP 2019

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

En la Dirección General de Control de averiguaciones previas, participaron 132 servidoras y servidores públicos, de un universo de 132, es decir el 100%, los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La percepción promedio de los participantes de la DGCAP en la encuesta fue de 85 puntos, 6 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas en la ECCO 2018 es el siguiente: $92 \geq$; $78 \leq$

El umbral superior resulta tres puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 11 puntos.



PTCCO DGCAP 2019

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



92 - 95



79 - 91



63 - 78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 63 y 78 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por ello, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la DGCAP presenta el siguiente plan de: Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DGCAP 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DGCAP 2019

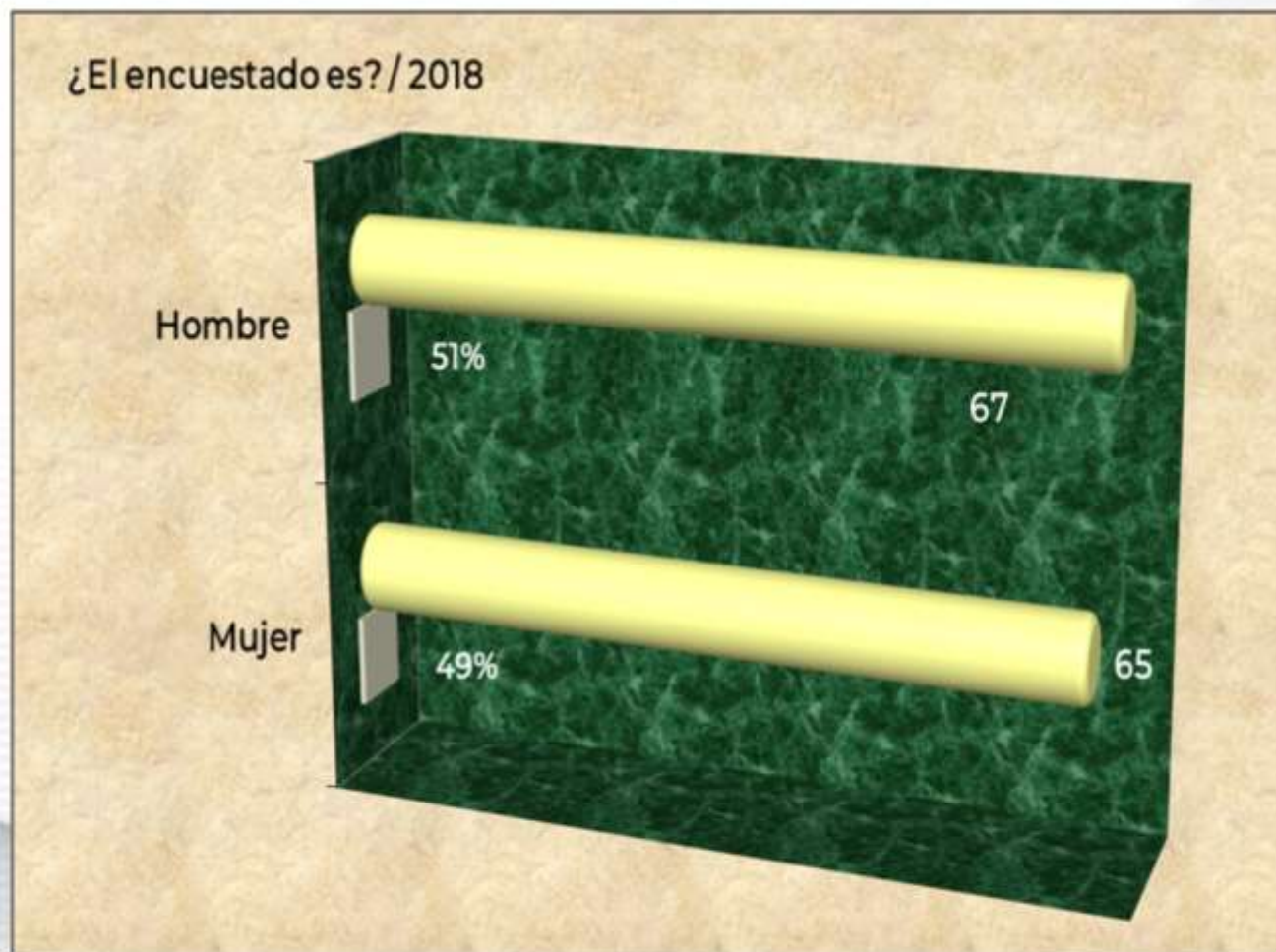
Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCAP 2019

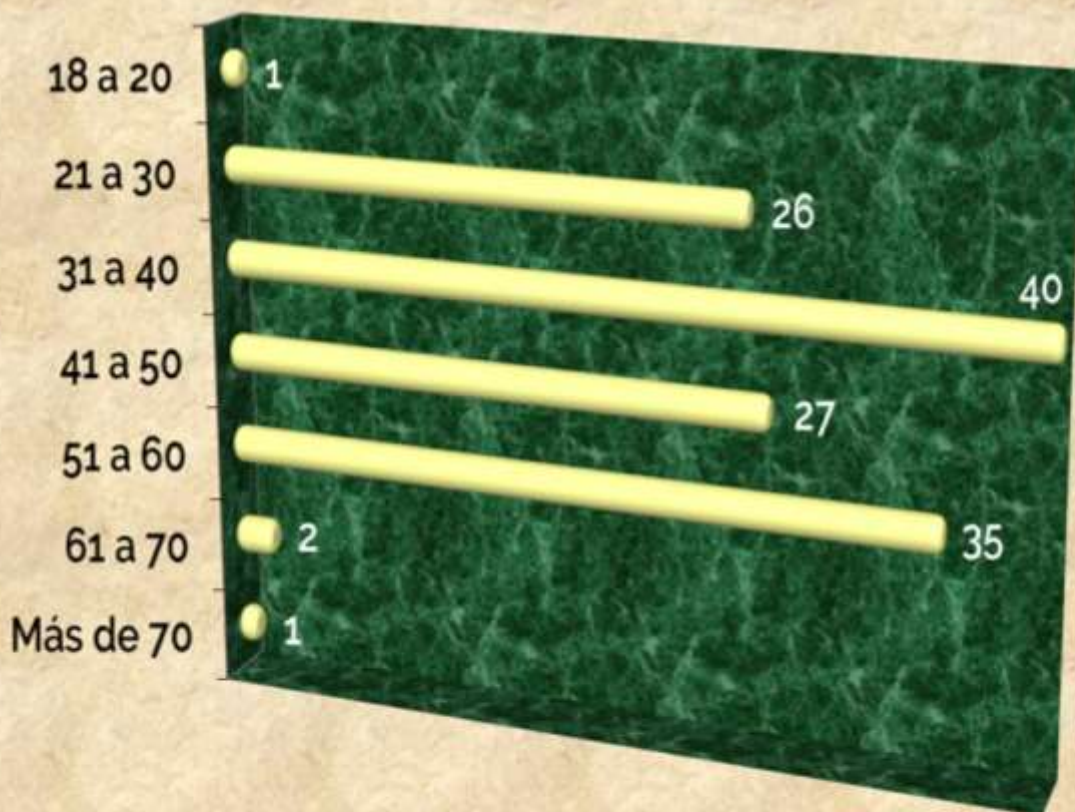
SEXO

La participación de las mujeres fue menor apenas por 2 puntos porcentuales a la de los hombres.



PTCCO DGCAP 2019

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018



EDAD

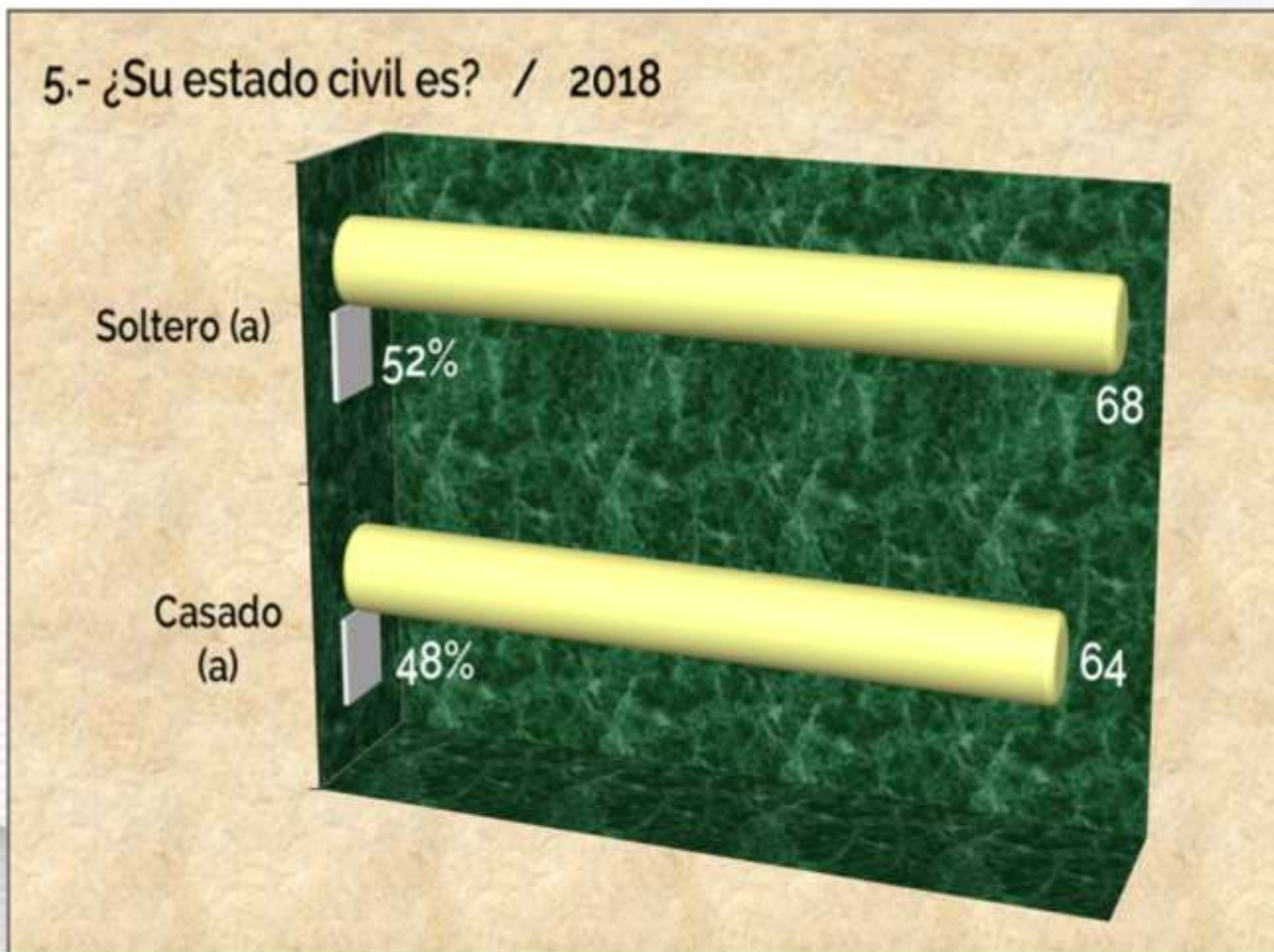
67 (51.5%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 62 (47%) son de edad mediana y 3 (1.5%) son adultos mayores.



PTCCO DGCAP 2019

ESTADO CIVIL

La participación de los solteros fue superior en 4 puntos porcentuales a la participación de los casados.





PTCCO DGCAP 2019

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



NIVEL DE ESTUDIOS

El 53% tienen licenciatura completa, el 16% del personal ostenta estudios superiores, el 8% tiene licenciatura inconclusa y el 23% no cuentan con ella.



PTCCO DGCAP 2019

NIVEL DE PUESTO

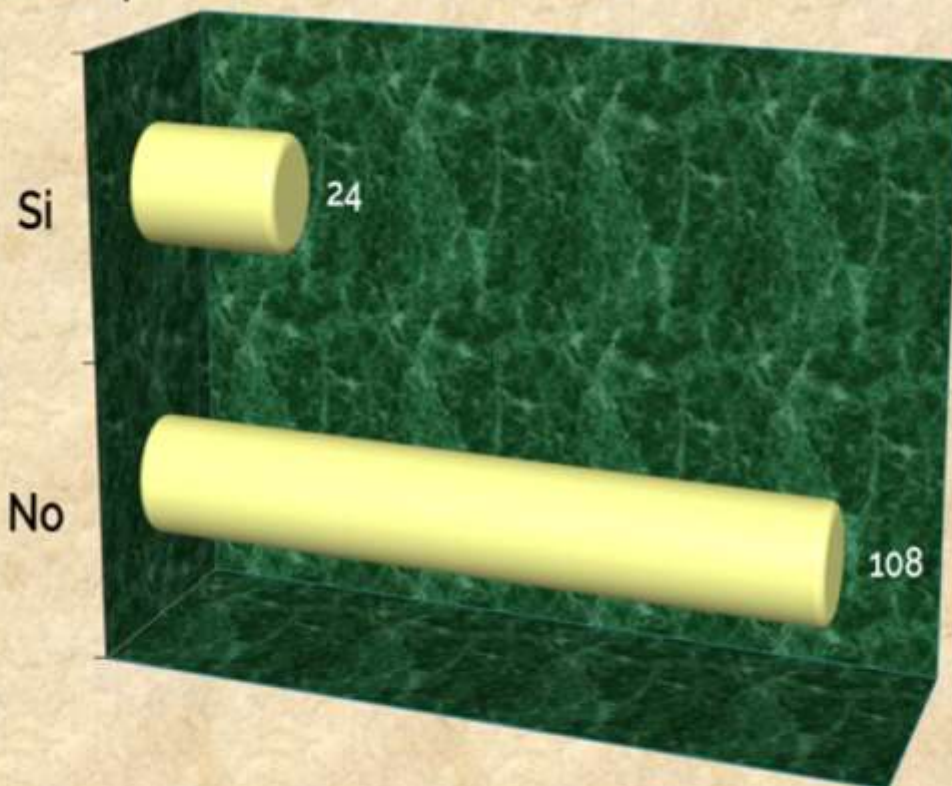
40% de los participantes en la ECCO son personal operativo, 32% enlaces, 23% jefes de departamento o subdirectores y 5% directivos.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018



PTCCO DGCAP 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



SERVICIO DE CARRERA

El 20% del personal que participó en la ECCO, ocupa algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



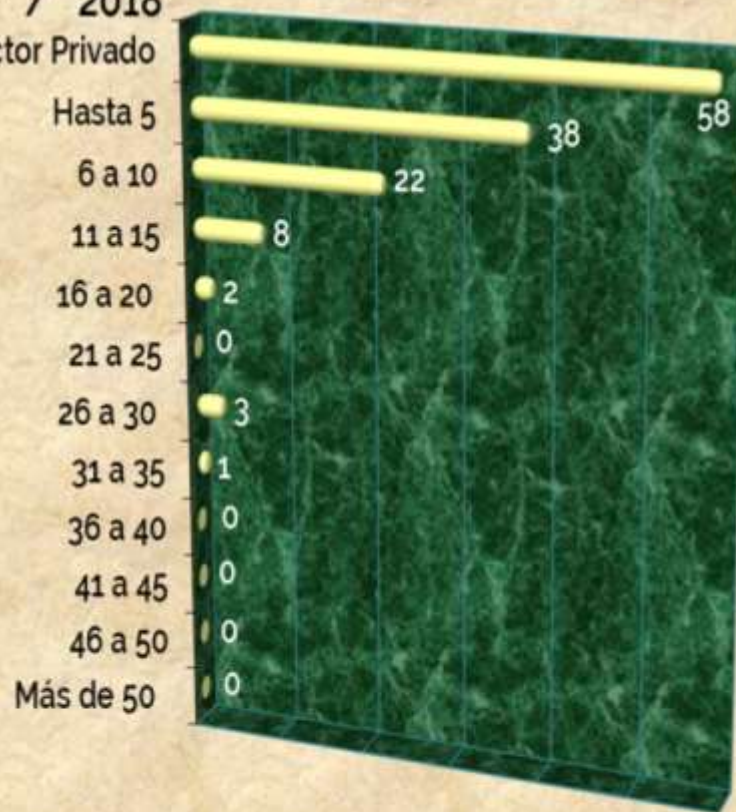
PTCCO DGCAP 2019

AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

El 56% del personal de la DGCAP participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

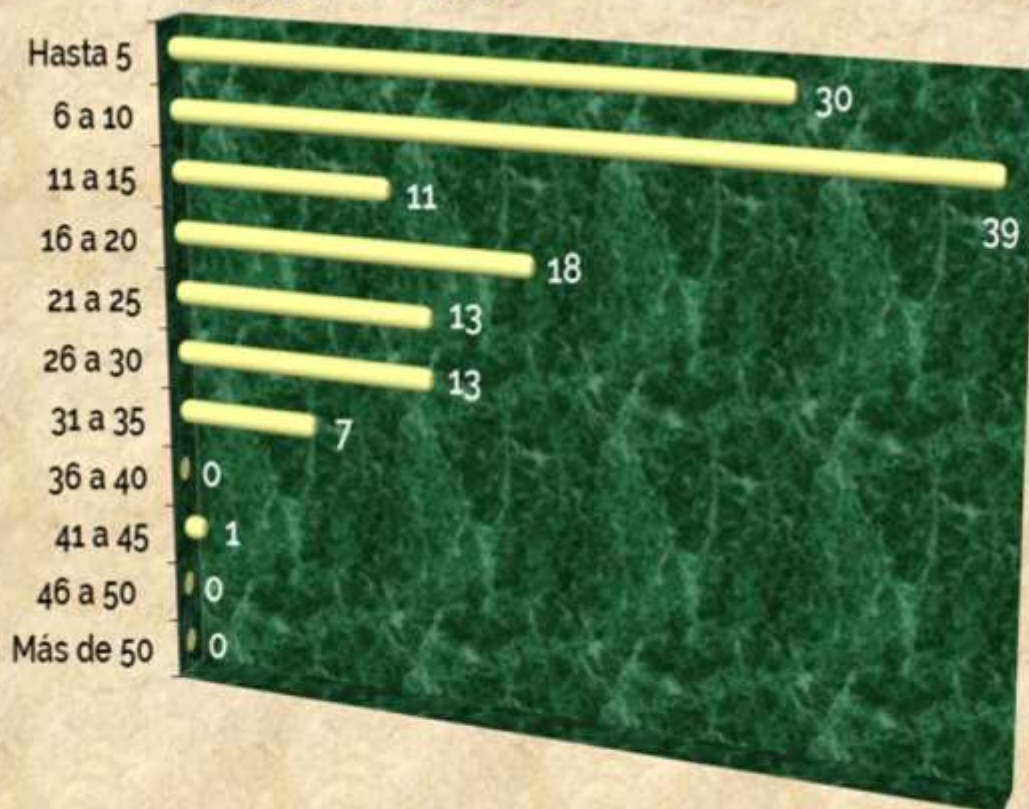
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018

Nunca he trabajado en el Sector Privado



PTCCO DGCAP 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

El 77% del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

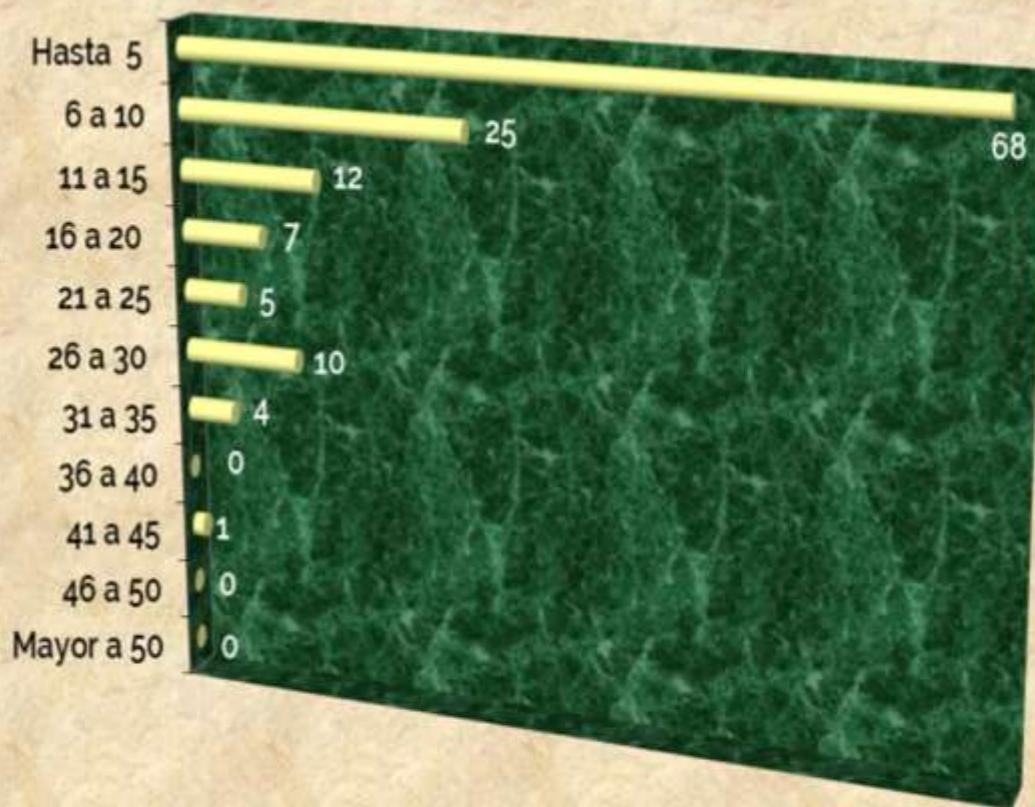


PTCCO DGCAP 2019

AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL

El 49% del personal de la DGCAP que realizó la encuesta, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018



PTCCO DGCAP 2019

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018



ESTUDIOS ACTUALES

35% del personal de la DGCAP, en el momento de contestar la encuesta, se encontraba realizando algún tipo de estudio.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCAP 2019

Cómo es la UR: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGCAP 2019

ECCO / Valores 2018

*Vivencia de
Valores en la UR:*

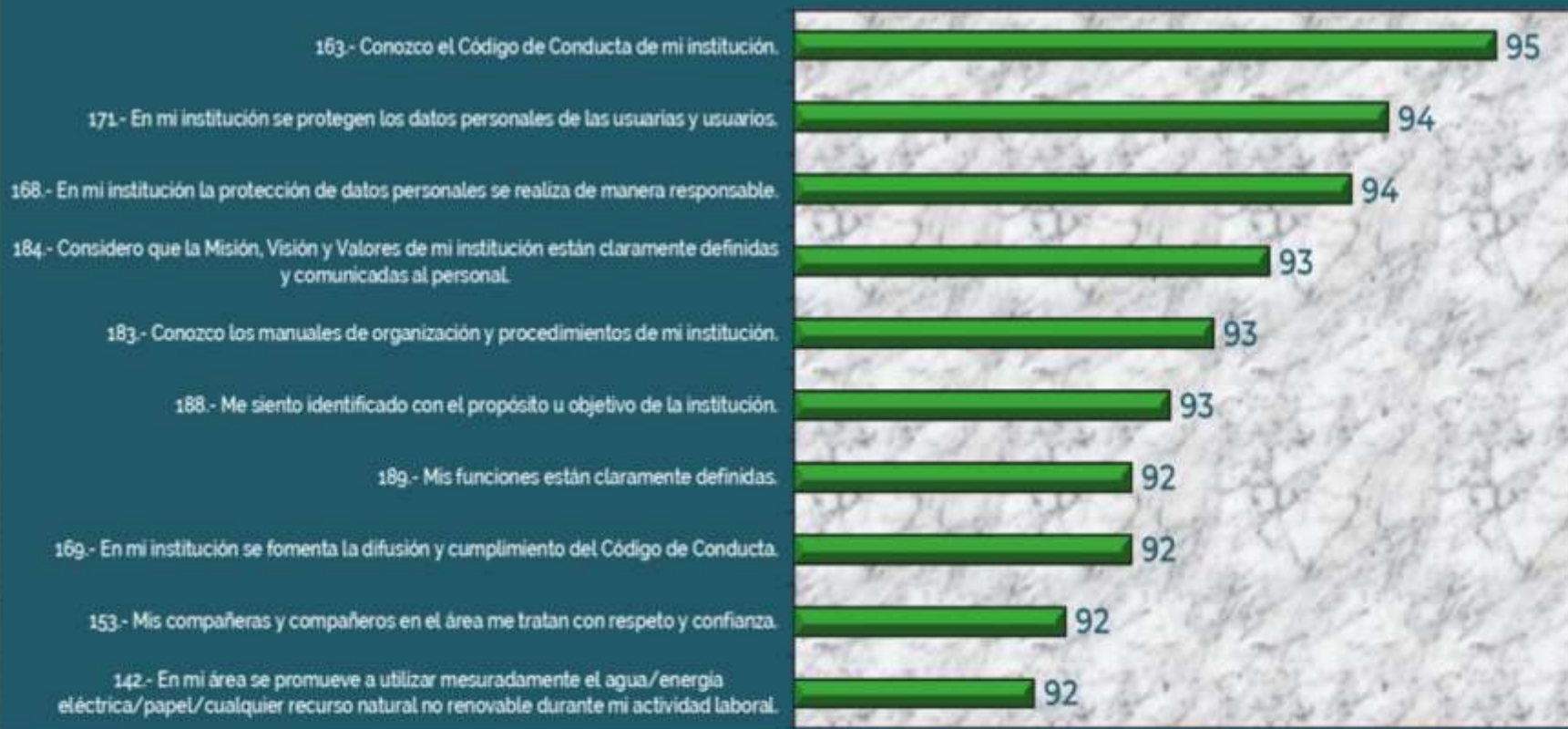


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGCAP las y los servidores públicos se conducen con transparencia, conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DGCAP 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGCAP es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGCAP 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de oportunidad en la que Unidad podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se pudo observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO DGCAP 2019

Adaptable al entorno

84



FACTOR 38 / 2018



92 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 39 / 2018



92 ≥; 78 ≤

Adaptable al
ciudadano

86



El personal de la DGCAP considera que se deben mejorar constantemente la atención y los servicios a la ciudadanía y que es importante se busque la satisfacción colectiva por encima de intereses particulares.

PTCCO DGCAP 2019

Colaborativa

85



FACTOR 40 / 2018

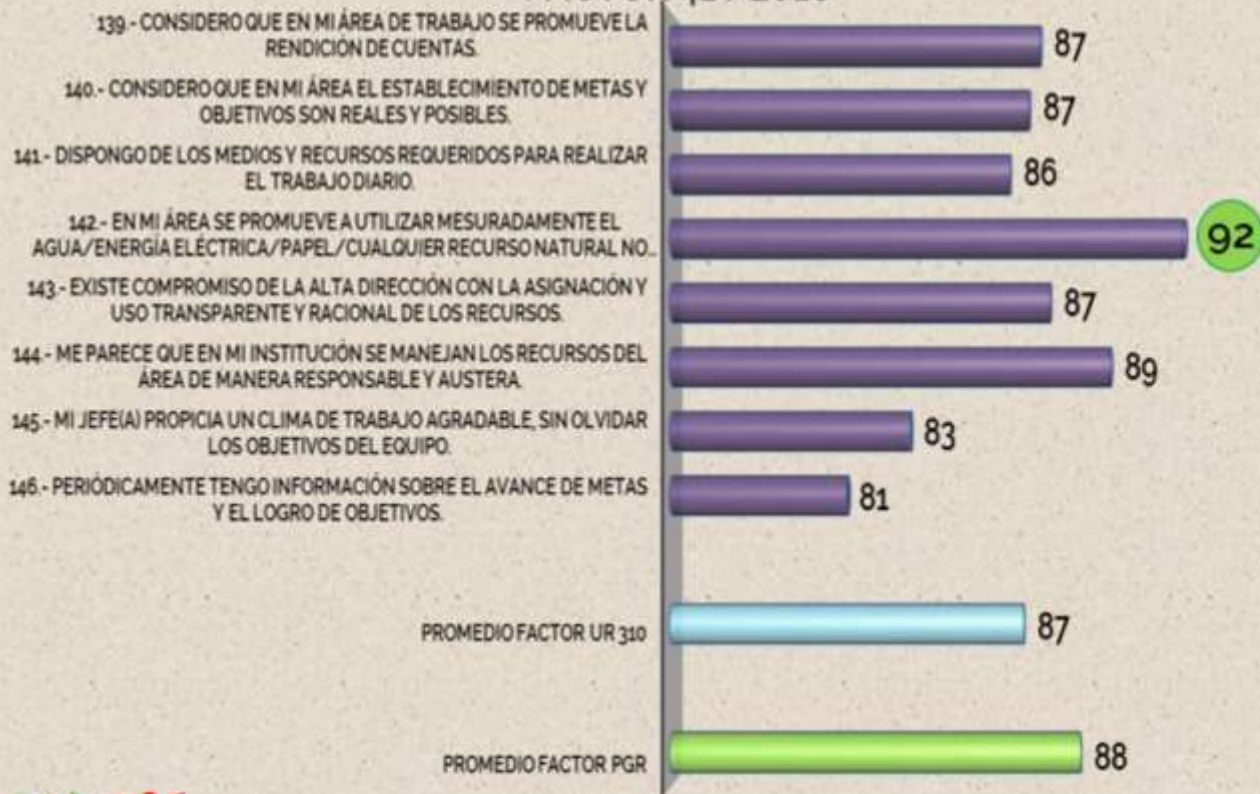


92 ≥; 78 ≤

El personal encuestado en la DGCAP se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 41 / 2018



92 ≥; 78 ≤

Eficiente

87



La DGCAP promueve el uso mesurado de recursos naturales, maneja los recursos austeramente y responsablemente. El personal percibe que los superiores pueden mejorar el clima de trabajo e informar frecuentemente el logro de objetivos.



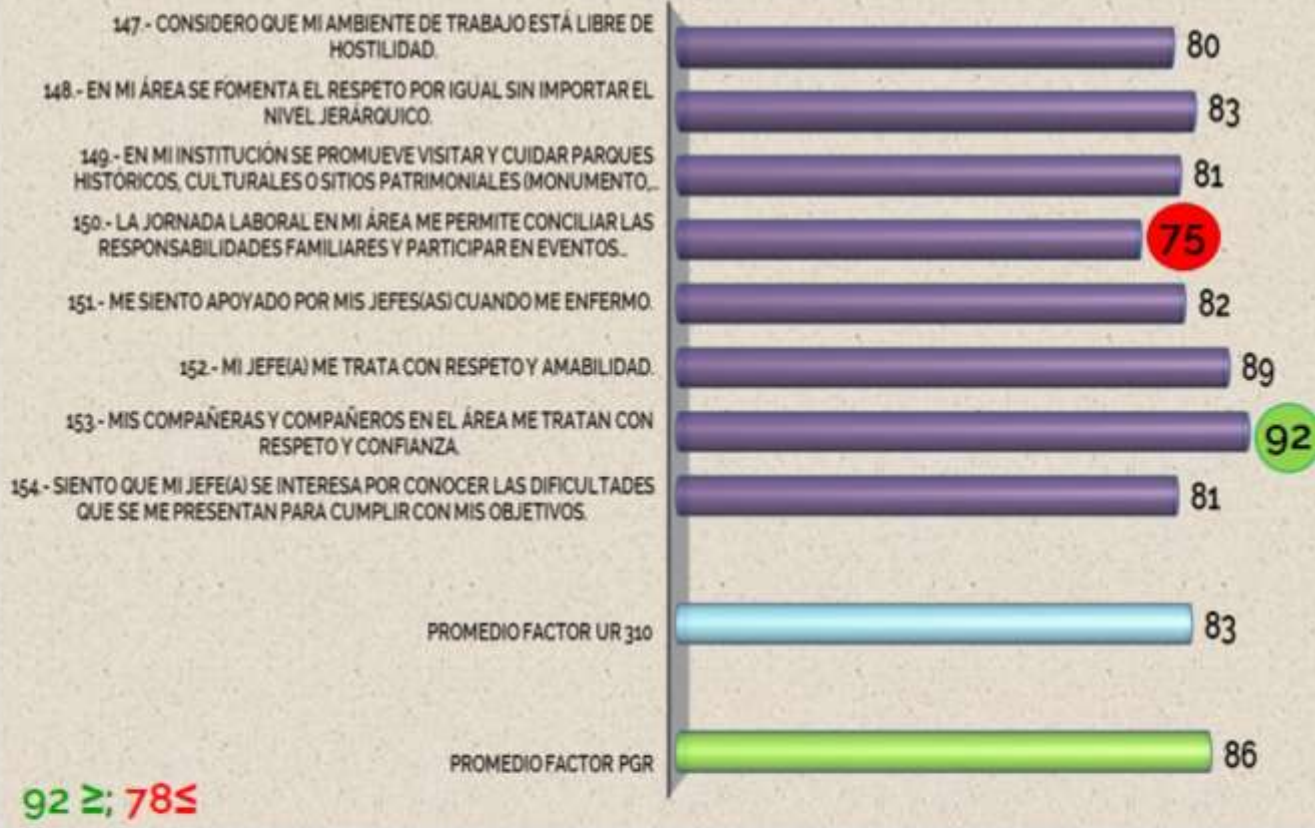
PTCCO DGCAP 2019

Equilibrada

83



FACTOR 42 / 2018



El trato en la DGCAP es de respeto y confianza, La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (23 puntos); el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar del personal de la unidad.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 46 / 2018



92 ≥; 78 ≤

Inclusiva

86



En la DGCAP se percibe trato igualitario y sin discriminación con respecto al personal y a la ciudadanía; podría mejorar en cuanto a las oportunidades de ascenso y promoción.

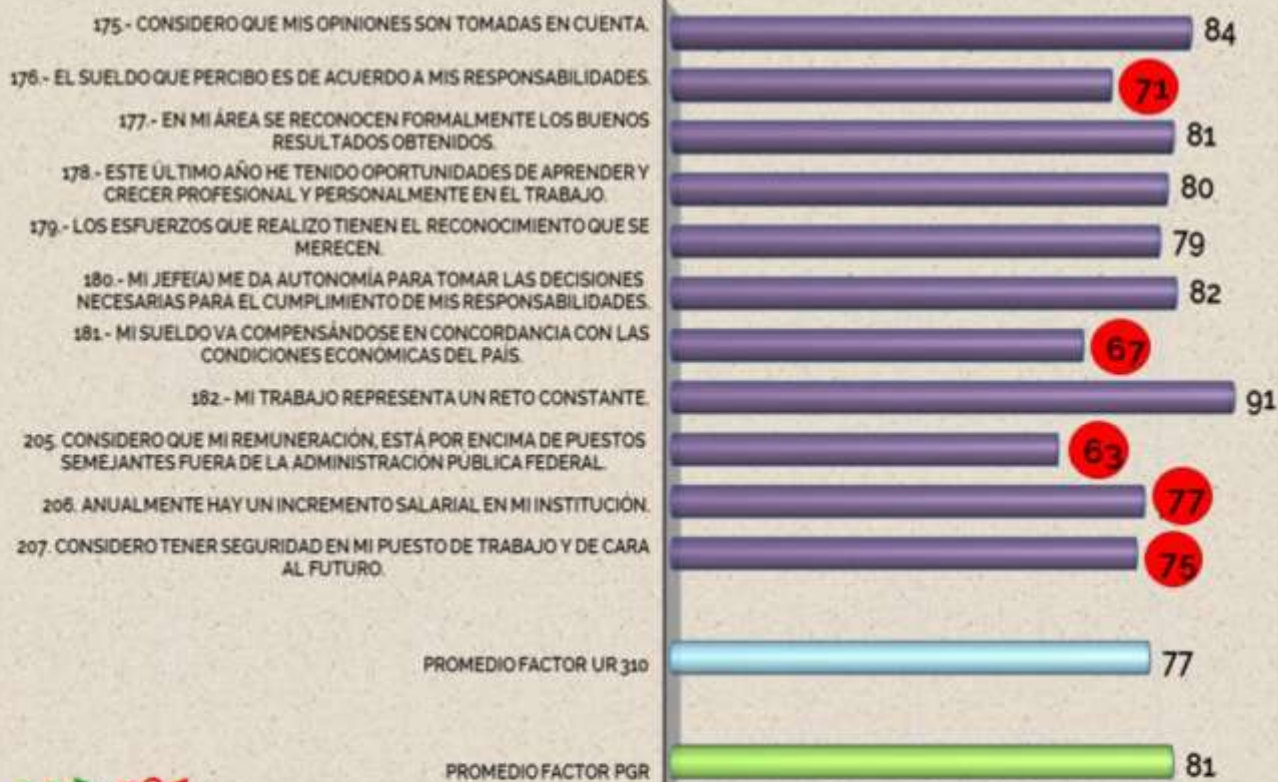
PTCCO DGCAP 2019

Motivada

77



FACTOR 47 / 2018



92 ≥; 78 ≤

En la DGCAP, el trabajo representa un reto constante, para el personal prevalece la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 48 /2018



92 ≥; 78 ≤

Organizada

91



Se obtuvieron excelentes resultados en los puntajes de este factor, pues la DGCAP presenta claridad en la Misión, Visión y Valores, ello trae como consecuencia que el personal se identifique con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.

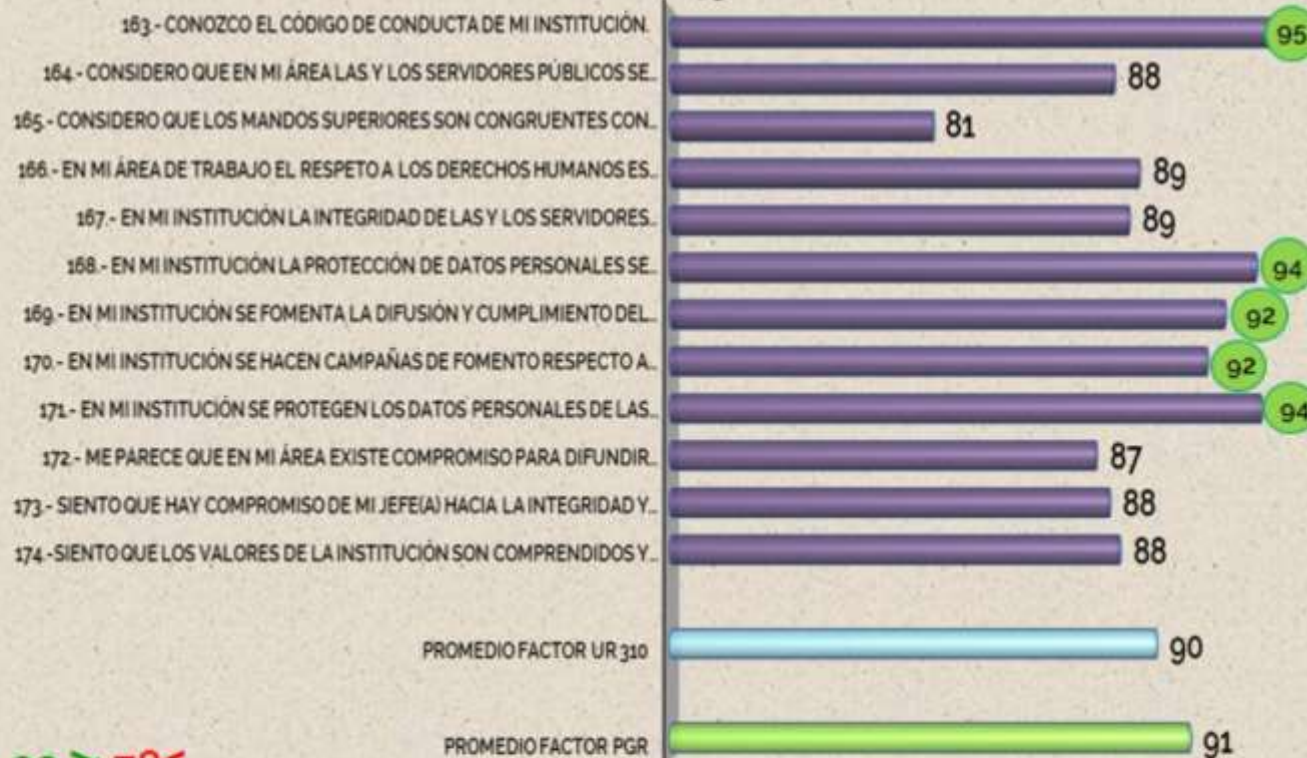
PTCCO DGCAP 2019

Íntegra

90



FACTOR 49 / 2018

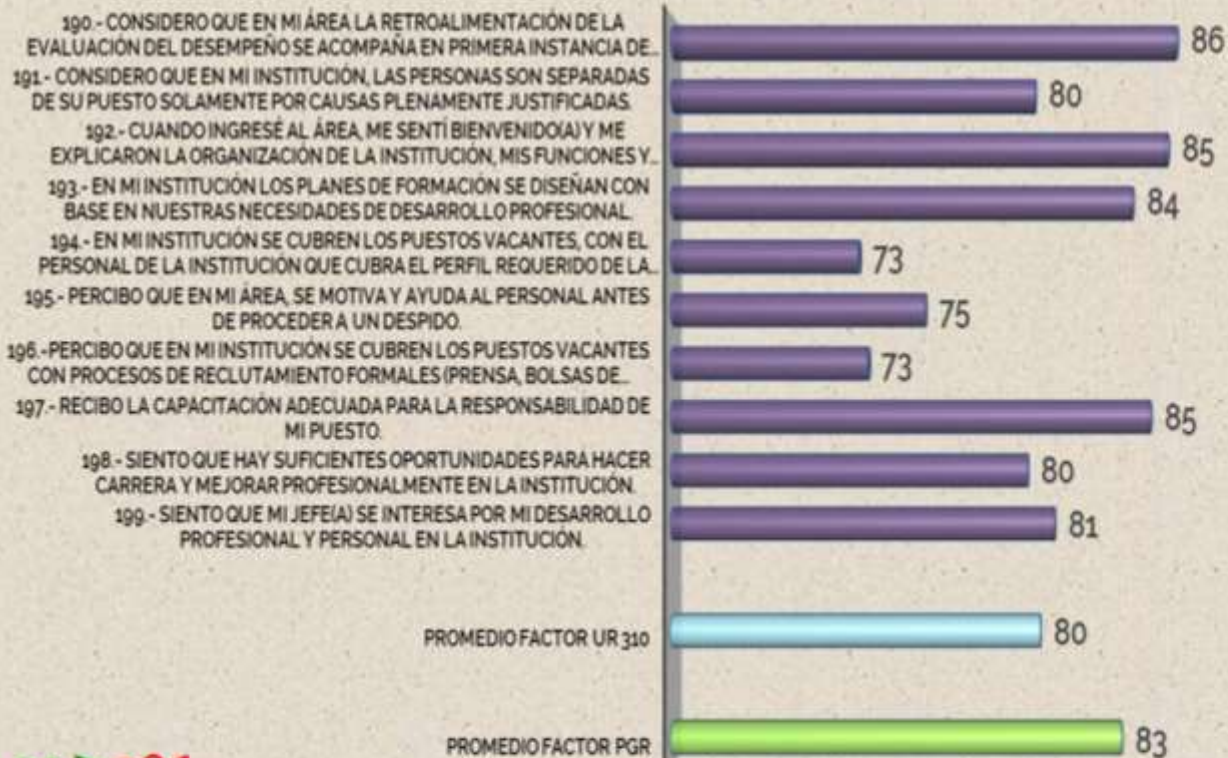


92 ≥ ; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGCAP antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 78 ≤

Profesional

80



El la DGCAP se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, de igual manera se presenta una ventana de oportunidad en cuanto a la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo.

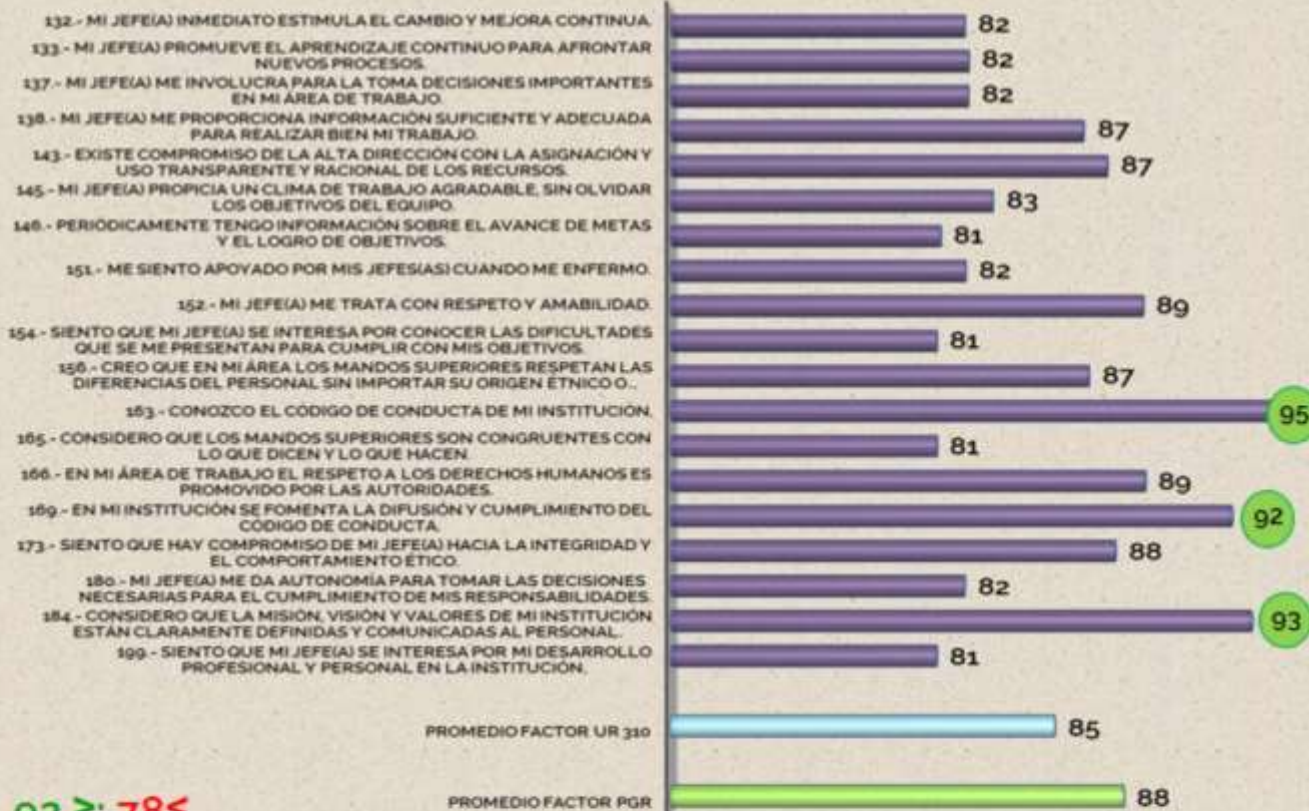
PTCCO DGCAP 2019

Liderazgo integral

85



FACTOR 52 /2018



92 ≥; 78 ≤

Existe un liderazgo sólido en el proceso de mejora continua en la DGCAP, se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 5 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores Cooperación

86



FACTOR 53 / 2018

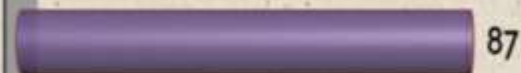
134 - EL TRABAJO SE ORGANIZA DE MODO QUE ENTIENDO LA RELACIÓN DE MI TRABAJO CON OTRAS ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN.



135 - EN MI ÁREA DE TRABAJO, CUENTAN LAS OPINIONES DE CADA UNO DE MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS PARA GENERAR ENTRE TODOS ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.



136 - ME SIENTO PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO.



PROMEDIO FACTOR UR 310



PROMEDIO FACTOR PGR

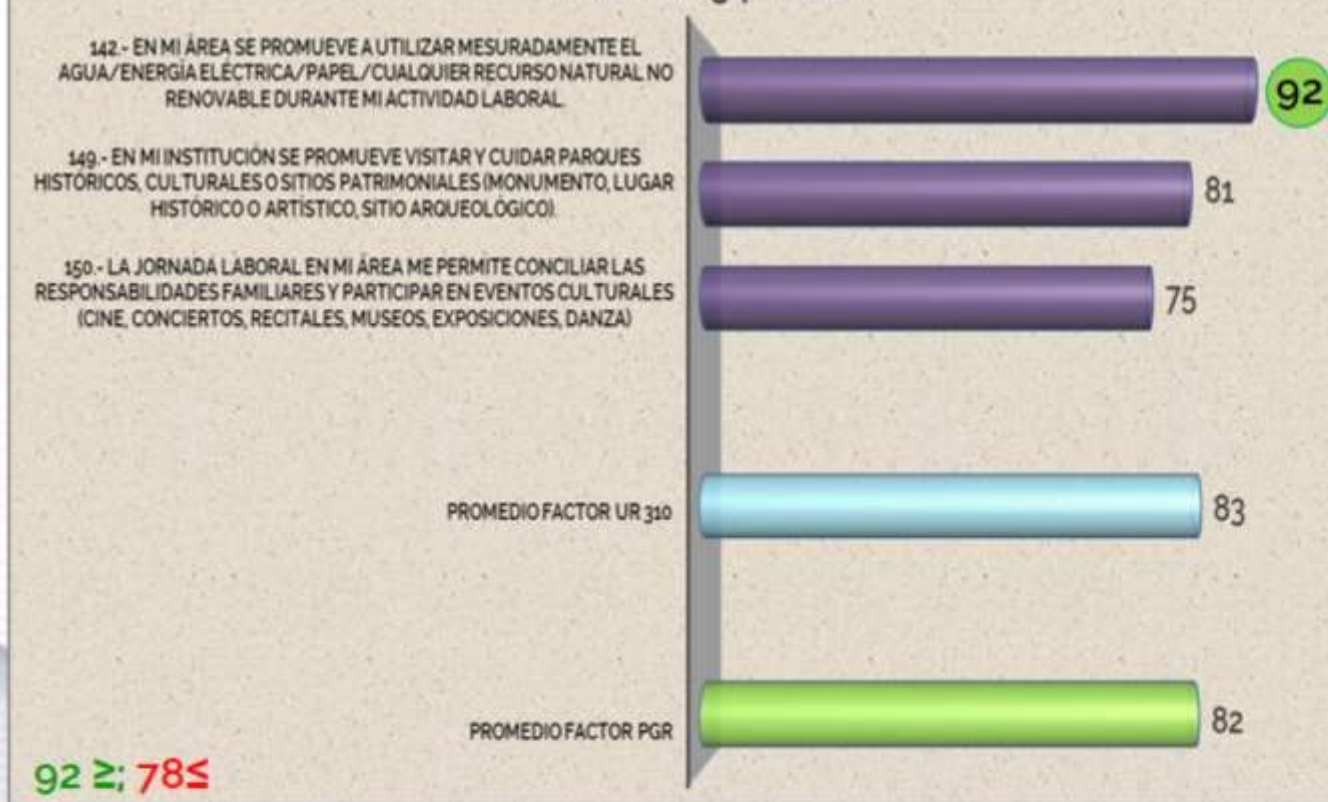


92 ≥; 78 ≤

La percepción de este factor es que las y los servidores públicos de la DGCAP colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Direcciones de Áreas.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 54 / 2018



Vivencia de Valores
Entorno cultural y
Ecológico

83



El personal de la DGCAP evita la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, se ha promovido entre el personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de jornadas laborales que permitan el fortalecimiento de este factor.



PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores Equidad de Género

85



FACTOR 55 / 2018

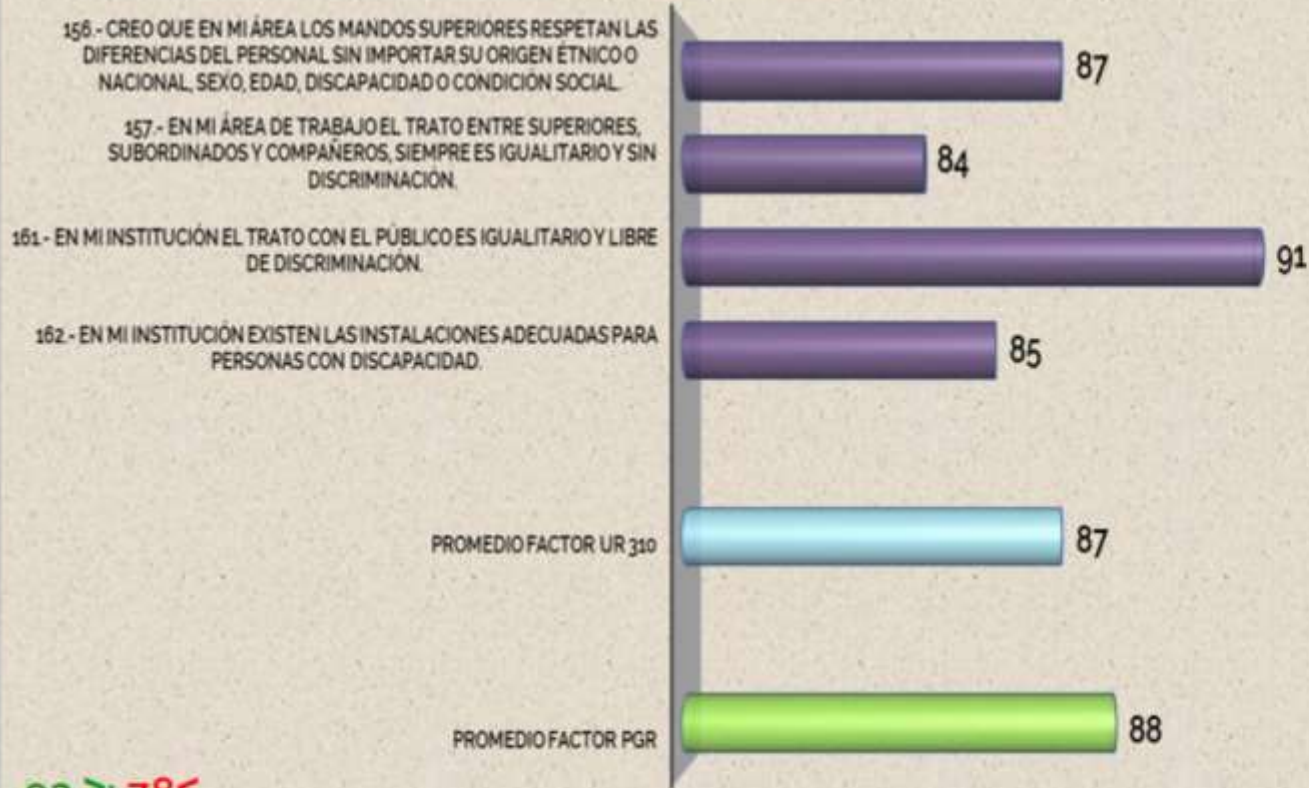


92 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGCAP perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la Dirección.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 56 /2018



Vivencia de Valores
Igualdad y no
Discriminación

87



El personal de la DGCAP presta sus servicios al público sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



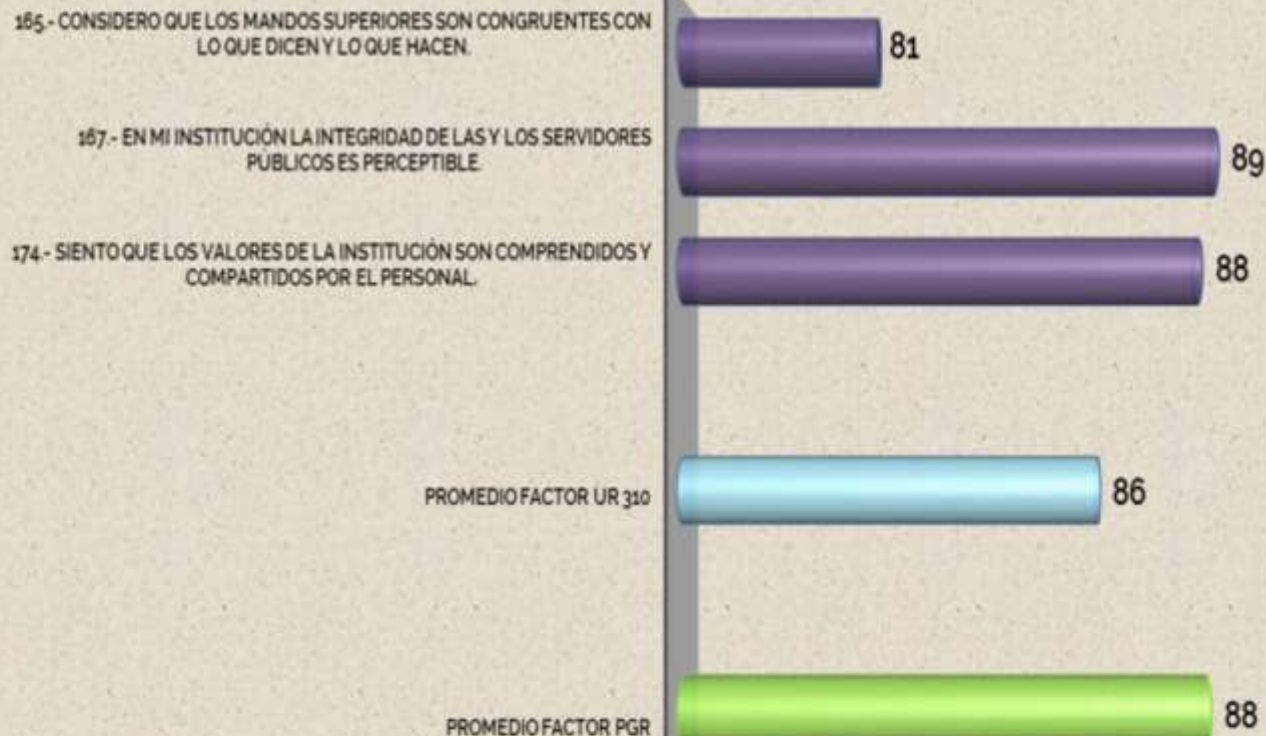
PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores
Integridad

86



FACTOR 57 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La DGCAP se conforma de personas integras en su actuar, se comprenden y comparten los valores de la Institución, mientras que se presenta una ventana de oportunidad en la congruencia y actuar de personal directivo.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 58 / 2018

123 - CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.

81

124 - EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCE A MEJORAS EN NUESTROS SERVICIOS.

86

125 - EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.

90

126 - LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.

88

PROMEDIO FACTOR UR 310

86

PROMEDIO FACTOR PGR

88

92 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores
Interés Público

86



Las y los servidores públicos de la DGCAP consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención del público, se puede mejorar la satisfacción colectiva por encima del interés particular.

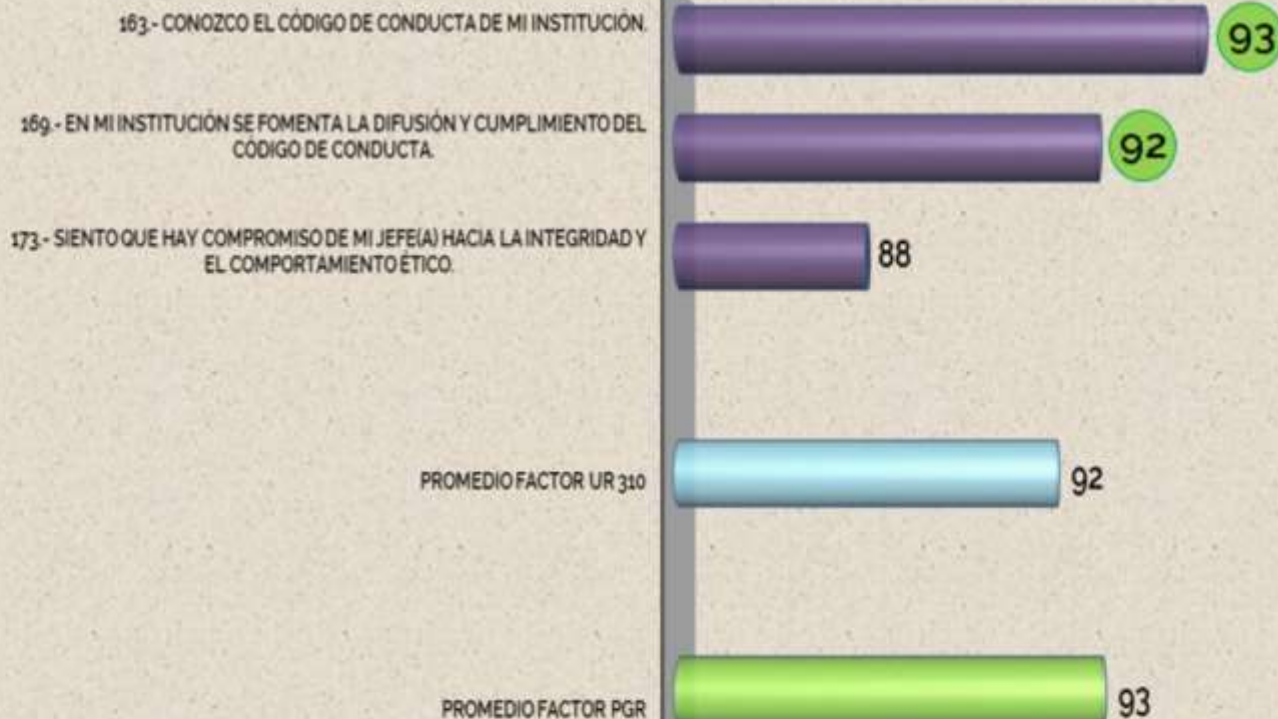
PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores Liderazgo

92



FACTOR 59 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La difusión y reforzamiento del Código de Conducta ha incrementado el compromiso de las y los servidores públicos de la DGCAP, imperando en su desempeño una ética que responda al interés público.

PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores
Respeto

88



FACTOR 61 / 2018

148 - EN MI ÁREA SE FOMENTA EL RESPETO POR IGUAL SIN IMPORTAR EL NIVEL JERÁRQUICO.

83

152 - MI JEFE(A) ME TRATA CON RESPETO Y AMABILIDAD.

89

153 - MIS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS EN EL ÁREA ME TRATAN CON RESPETO Y CONFIANZA.

92

PROMEDIO FACTOR UR 310

88

PROMEDIO FACTOR PGR

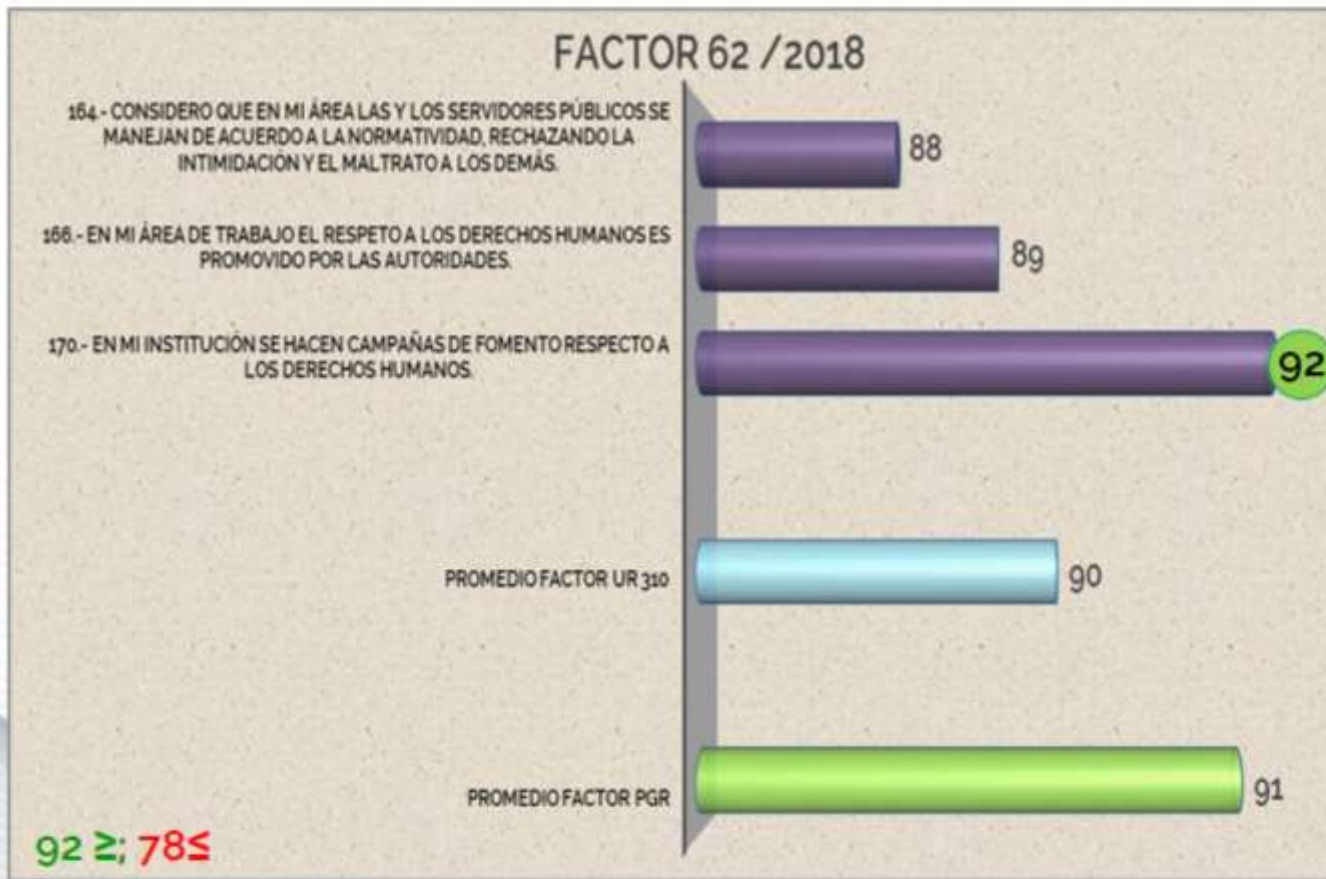
91

92 ≥; 78 ≤

En las DGCAP, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.

PTCCO DGCAP 2019

FACTOR 62 /2018



Vivencia de Valores
Respeto a los
Derechos Humanos

90



La puntuación de la DGCAP en este factor está 2 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la PGR, y se debe al resultado positivo de las campañas de fomento a los derechos humanos pues el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los mismos.



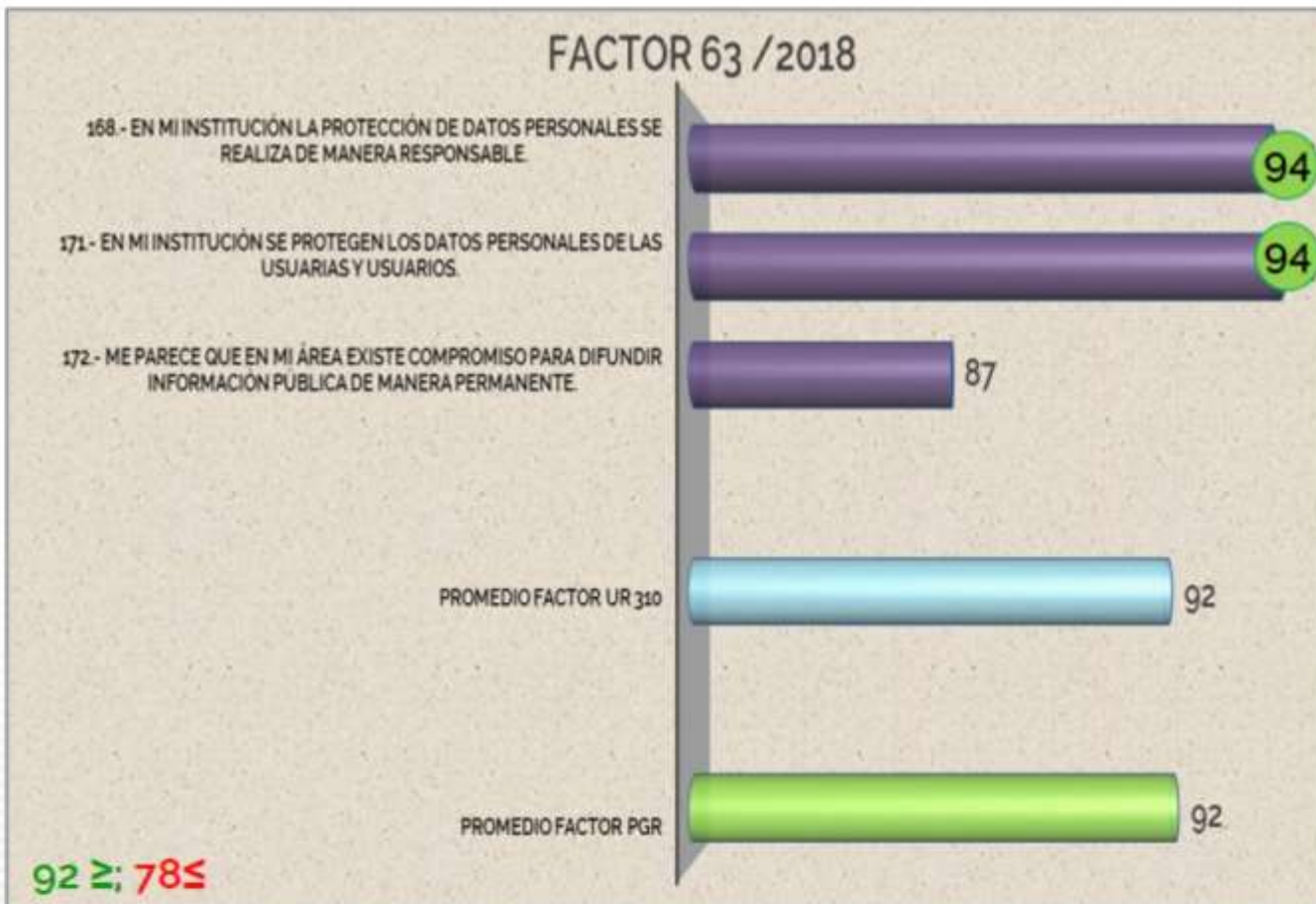
PTCCO DGCAP 2019

Vivencia de Valores Transparencia

92



FACTOR 63 / 2018



La percepción que prevalece en este factor es que en la DGCAP se protegen los datos personales que están bajo su custodia y se privilegia el principio de máxima publicidad de la información pública permanentemente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGCAP 2019



El personal encuestado externó 18 comentarios refiriéndose a diferentes factores, principalmente a que la Institución es motivada, equilibrada profesional y adaptable al ciudadano.



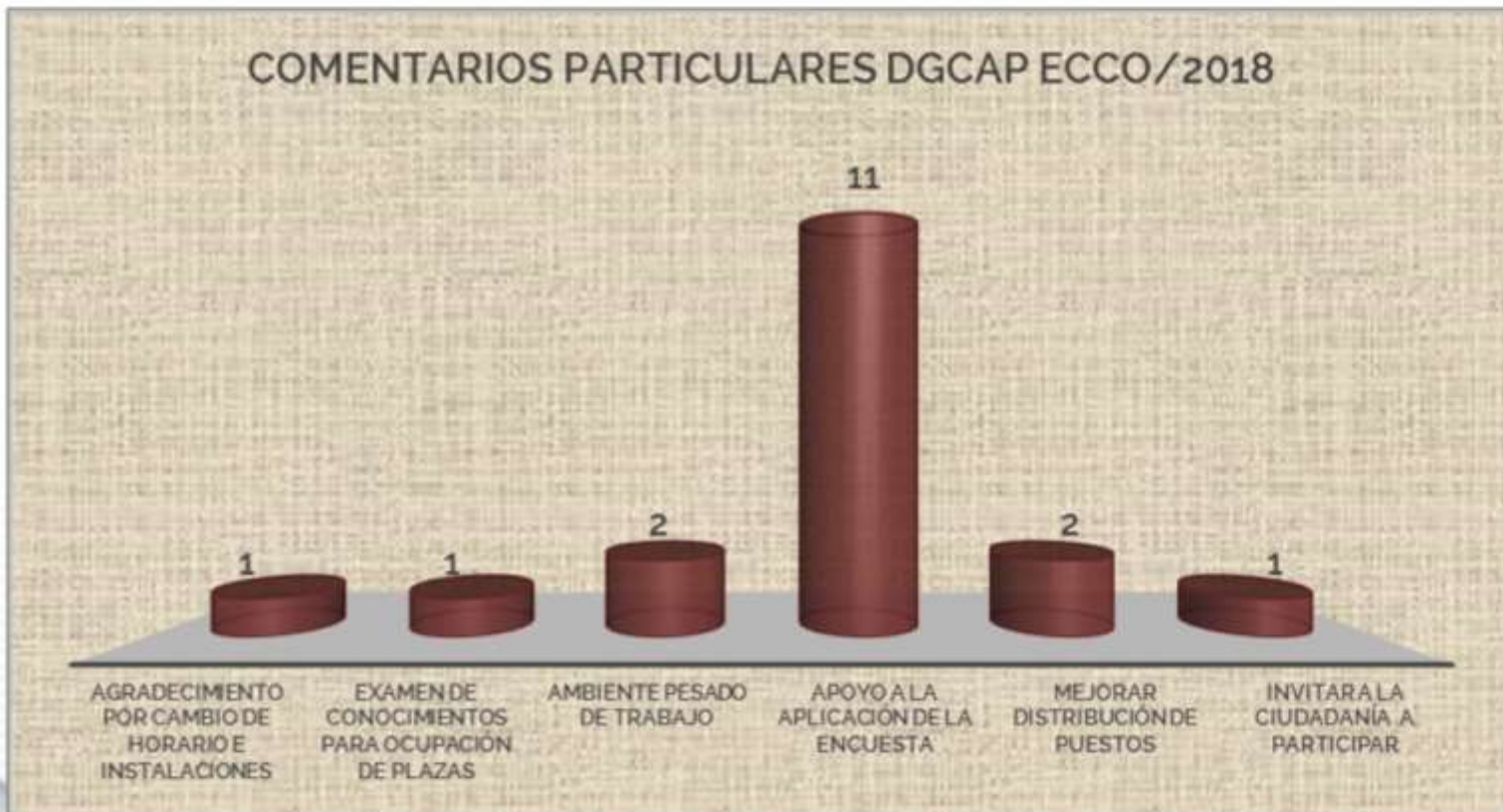
PTCCO DGCAP 2019



De los 18 comentarios expresados, 8 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta; 8 mas emiten alguna sugerencia, presentándose tan solo una queja.



PTCCO DGCAP 2019



11 De los comentarios apoyan la aplicación de la encuesta, 5 sugieren distribuir las plazas, aplicar exámenes para ocupación de puestos e incluir al ciudadano en este tipo de encuestas, un comentario es de inconformidad y uno más agradece el cambio de horario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

3. Análisis Comparativo



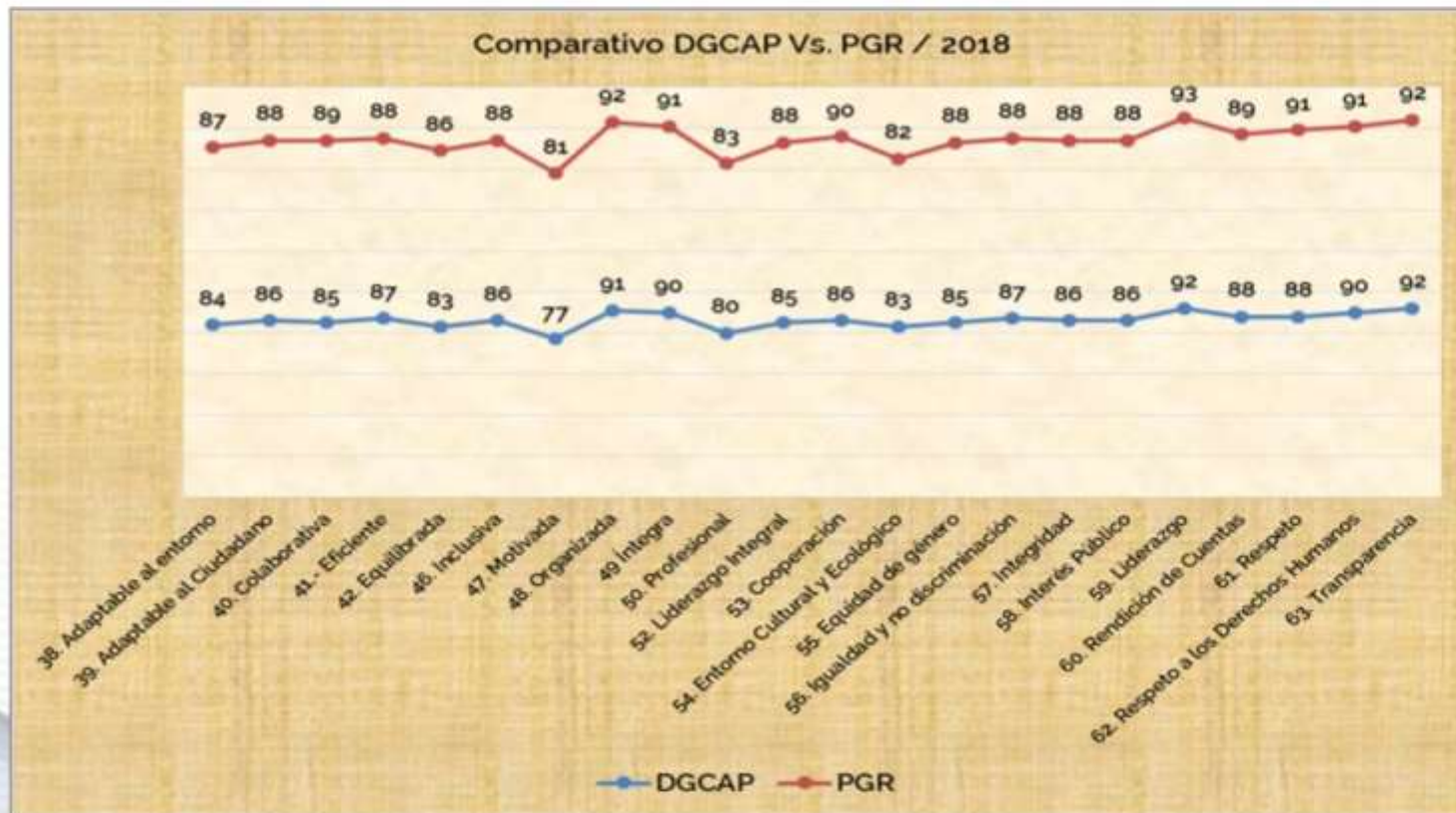
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Comparación de resultados entre Unidades y Áreas

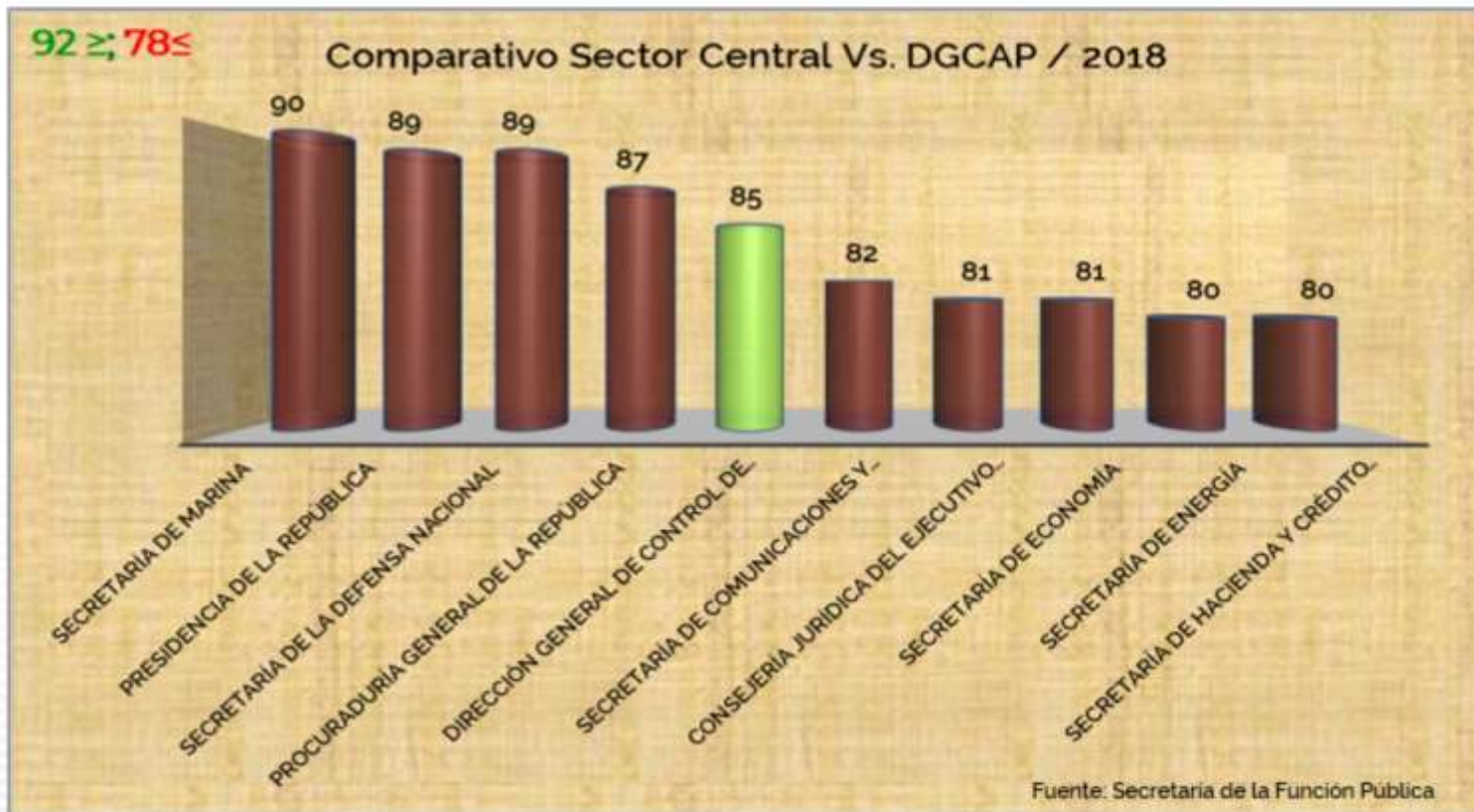
PTCCO DGCAP 2019



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 1218, el puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas, se encuentra por arriba del promedio obtenido por la Procuraduría General de la República.



PTCCO DGCAP 2019



En comparación con el Sector Central, a la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas, puede ubicarse en quinto lugar con 85 puntos, 6 puntos más que los 79 obtenidos en el año 2016.

PTCCO DGCAP 2019

92 ≥; 78 ≤ Comparativo Sector Procuración de Justicia / 2018



Fuente: Secretaría de la Función Pública



La Dirección General de Control de Averiguaciones Previas se encuentra en 3er. Lugar en comparación con el sector Procuración de Justicia, a un punto de diferencia con el Centro de Evaluación y Control de Confianza y del Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial.

PTCCO DGCAP 2019



La Dirección General de Control de Averiguaciones Previas, en este comparativo se encuentra dos puntos debajo de la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo, a la par con la SJAI y Periciales, 8 puntos arriba del OIC.



PTCCO DGCAP 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

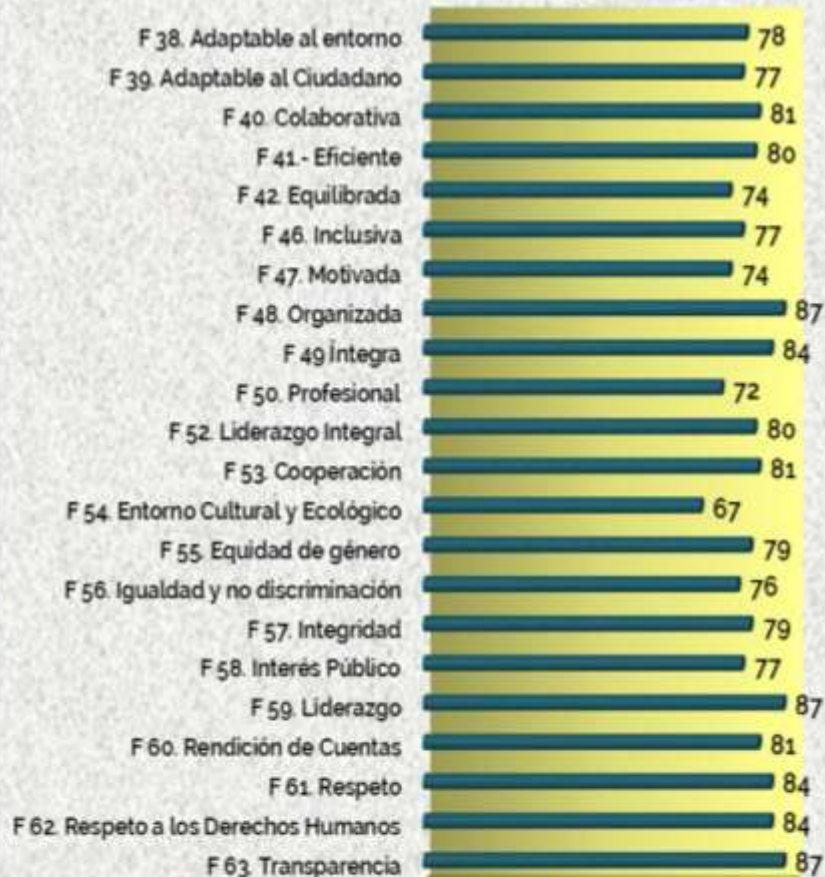
PTCCO DGCAP 2019

Resultados DGCAP 2016 Vs. 2018



PTCCO DGCAP 2019

RESULTADOS DGCAP 2016



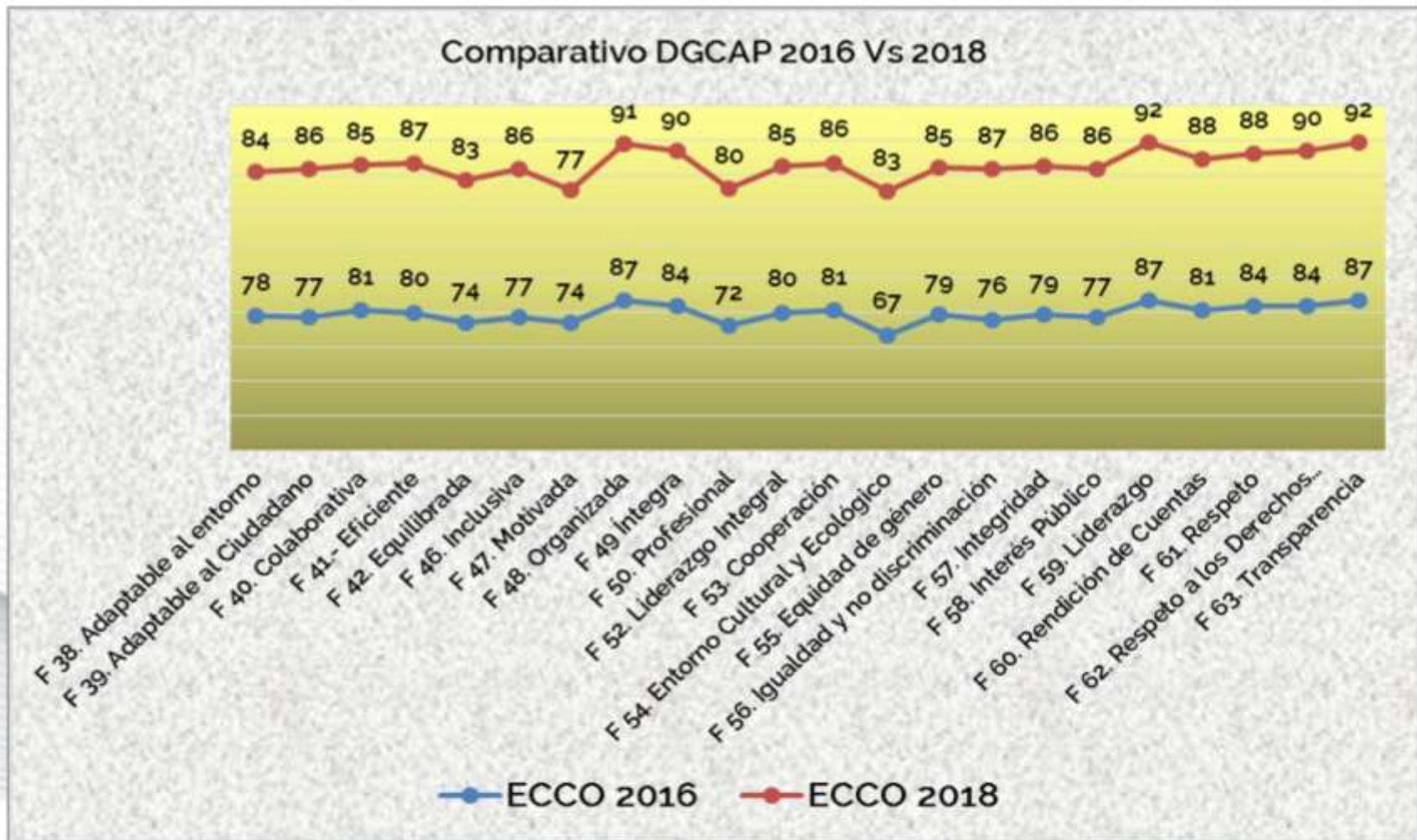
RESULTADOS DGCAP 2018





PTCCO DGCAP 2019

Comparativo DGCAP 2016 Vs 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCAP 2019

Efectividad de las PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCAP 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DGCAP 2017-2018

$$\frac{13 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}} = 92.85\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCAP 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor V Equidad y Género

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor VIII Calidad de Vida Laboral

1 prácticas cumplidas en 2018
1 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor IX Balance Trabajo - Familia

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

1 prácticas cumplidas en 2018
1 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor XI Liderazgo y Participación

2 prácticas cumplidas en 2018
3 prácticas registradas en 2018

66.6% de efectividad

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad

Factor XXI Aplicar efectivamente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S)

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018

100% de efectividad



4. Definición de Objetivos Estratégicos.

5. Definición de Prácticas de Transformación.

6. Calendarización de Prácticas de Transformación.



PTCCO DGCAP 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

OFICINA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
---------------	--

FACTOR

<p>47.- MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 281.- Mi sueldo es comprensible en concordancia con las condiciones económicas del país. 285.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 286.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución. 287.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA CONTAR CON OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIONES, ELLO CON INDEPENDENCIA DE SU GÉNERO Y PUESTO QUE DESAMPLE, Y CON ACCESO A MEJORES SALARIOS.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR AL CENTRO DE PROFESIONALIZACIÓN LA APERTURA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL	DGCAP / CA	CORREOS ELECTRÓNICOS	ANUAL	E X O	MANDOS SUPERIORES			P															
2	CAPACITAR AL PERSONAL DE ACUERDO CON SUS PLAZAS A FIN DE QUE CUENTEN CON OPORTUNIDADES DE ASCENSO	DA / CA	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P															

LIC. MARIÚ MIRANDA GARCÍA
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

ARDO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCAP 2019



OFICINA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 302	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
---------------	--

FACTOR

SS- PROFESIONAL

- SS1.- En su institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido de la vacante.
- SS2.- Percibe que en su área, se motiva y apoya al personal antes de proceder a un despido.
- SS3.- Percibe que en su institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (premas, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LA DGCAP EL CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y QUE ESTE CUMPA CON LOS REQUISITOS DE CADA PLAZA, INCENTIVAR A EL PERSONAL POR PARTE DE LOS MANDOS SUPERIORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL A FIN DE EVITAR LA BAJA DE LA INSTITUCIÓN POR BAJO DESEMPEÑO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL, POR MEDIO DE PERIÓDICOS PARA QUE CUMPLA DE MANERA ADECUADA SUS FUNCIONES.	DG/DA	OFICIOS	SEMESTRAL	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P															
2	ELABORAR ENCUESTA EN LA QUE EL PERSONAL APORTE OPINIÓN RESPECTO DE COMO FUE RECLUTADO EN LA INSTITUCIÓN, A FIN DE VERIFICAR LOS PROCEDIMIENTOS.	DA / CA	ENCUESTA	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P															
3	ENTREGA DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DESTACADO	DA / CA	CORREO ELECTRÓNICO/RECONOCIMIENTO	SEMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P															

LUCÍA MIRANDA GARCÍA
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCAP 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 319	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
---------------	--

FACTOR

<p>99- LIDERAZGO 163.- Conoce el Código de Conducta de mi institución. 168.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta. 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL DE LA DGCAP CONOZCA EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE CUMPLIMIENTO A LOS LINEAMIENTOS QUE EL MISMO ESTABLECE.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN.	DG/DA	CORREOS	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
					O					R														
3	FOMENTAR LOS VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL.	DA / CA	CORREOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														

LIDA. MARILÚ MIRANDA GARCÍA
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCAP 2019



FGR

FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 318	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
---------------	--

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las cuentas y usuarios.
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EL RESPETO A LA INFORMACIÓN Y DATOS PERSONALES QUE SE MANEJAN EN LA INSTITUCIÓN Y FOMENTAR LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PÚBLICA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR EN EL PERSONAL LOS LINEAMIENTOS QUE REGULAN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PÚBLICA.	DA / CA	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P													
					O			R															
3	HACER DEL CONOCIMIENTO DEL PERSONAL LAS RESPONSABILIDADES EN LAS QUE INCURREN LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL DIFUNDIR DATOS PROTEGIDOS.	DA / CA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LDCM LETICIA MIRAMANDA GARCÍA
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO